

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu merupakan aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dengan demikian, masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya. Seiring perkembangan, organisasi yang patut dicontoh mengetahui bahwa tenaga kerja dengan keterampilan unggul merupakan aset utama untuk keunggulan kompetitif berkesinambungan.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi

yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004:27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "*economic security*"nya beserta keluarga yang menjadi

tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Motivasi merupakan pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Seorang pekerja menjadi rajin atau tidak rajin, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada di dalam dirinya. Perhatian serius pada masalah motivasi membuat pimpinan di suatu organisasi dalam memanfaatkan motivasi di dalam diri tiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan,

terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, sebagian besar karyawan Roti Ganep memiliki motivasi rendah, menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan dari para karyawan tersebut. Selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga menyebabkan kurangnya motivasi para karyawan untuk bekerja lebih serius lagi. Pembinaan karyawan juga tidak dilaksanakan dengan baik, sehingga banyak para karyawan yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar melaksanakan kewajiban saja.

Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja karyawan seperti jaminan terhadap peningkatan karier karyawan serta peningkatan pendapatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Roti Ganep”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang perumusan masalah yang telah dikemukakan tersebut maka tujuan penelitian adalah “Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Roti Ganep?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian diadakan sebagai upaya untuk menjawab permasalahan yang ada dan disesuaikan dengan latar belakang yang mendasari penelitian untuk mengetahui arah dan gerak dari apa yang diinginkan dalam penelitian. Sehingga tujuan utama pembahasan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Roti Ganep.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan

memperkaya ilmu pengetahuan dari wawasan dalam bidang ilmu sumber daya manusia bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat dalam ilmu terapan diantaranya :

- a. Sebagai bahan acuan dari pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengangkat masalah yang sama beserta cara pemecahannya.
- b. Memberikan informasi tambahan bagi perusahaan sehingga organisasi akan lebih efektif.
- c. Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menerapkan ilmu yang telah di dapat sewaktu kuliah ke dunia usaha yang sebenar benarnya serta sebagai tugas akhir syarat kelulusan sarjana.